**АДМИНИСТРАЦИЯ ВЫСОКСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**МЕДВЕНСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 05.10.2012 года № 82

**Об утверждении сельской целевой программы**

**«Развитие муниципальной службы в**

**Высокском сельсовете на 2013-2015 годы»**

Руководствуясь Федеральным от 02 марта 2007 года №25 ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», законом Курской области от 13 июня 2007 года №60-ЗКО «О муниципальной службе в Курской области», постановлением Администрации Курской области от 25.10.2011 года №536-па «Об утверждении областной целевой программы развитие муниципальной службы в Курской области на 2012-2014 годы», Постановления Администрации Медвенского района Курской «Об утверждении районной целевой программы «Развитие муниципальной службы в Медвенском районе на 2013-2015 годы» от 01.10.2012 года № 628 в целях систематизации, упорядочения мероприятий по развитию муниципальной службы ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемую сельскую целевую программу «Развитие муниципальной службы в Высокском сельсовете на 2013-2015 годы».

2. Рекомендовать муниципальному образованию «Высокский сельсовет» при формировании бюджета предусмотреть расходы на реализацию мероприятий в соответствии с сельской целевой программой «Развитие муниципальной службы в Высокском сельсовете на 2013-2015годы».

3. Постановление Администрации Высокского сельсовета от 27.01.2012 года №7 «Об утверждении сельской целевой программы «Развитие муниципальной службы в Высокском сельсовете на 2012-2014 годы» считать утратившим силу.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания.

.

Глава Высокского сельсовета А.Н. Харланов

Утверждена

постановлением Администрации

Высокского сельсовета

Медвенского района

от 05.10.2012 года № 82

# Сельская целевая Программа

# «Развитие муниципальной службы

# в Высокском сельсовете на 2013-2015 годы»

СЕЛЬСКАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА

"РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В ВЫСОКСКОМ СЕЛЬСОВЕТЕ

НА 2013 - 2015 ГОДЫ"

ПАСПОРТ

Сельской ведомственной целевой программы "Развитие муниципальной службы

в Высокском сельсовете на 2013 - 2015 годы"

Наименование Программы - сельская целевая программа "Развитие

муниципальной службы в Высокском сельсовет

на 2013 - 2015 годы" (далее - Программа)

Основание для разработки - Федеральный [закон](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=120738;fld=134;dst=100272) от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ

Программы "О муниципальной службе в Российской

Федерации";

[Указ](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=24661;fld=134) Президента Российской Федерации от 15

октября 1999 г. N 1370 "Об утверждении

основных положений государственной политики

в области развития местного самоуправления в

Российской Федерации";

[распоряжение](consultantplus://offline/main?base=RLAW417;n=27530;fld=134) Правительства Курской области

от 30.08.2011 N 380-рп "Об утверждении

Концепции областной целевой программы

"Развитие муниципальной службы в Курской

области на 2013 - 2015 годы"

постановление Администрации Медвенского района от 01.10.2012 года №628 «Об утверждении районной целевой программы «Развитие муниципальной службы в Медвенском районе на 2013-2015 годы

Государственный заказчик - Администрация поселения

Программы

Исполнитель-координатор - Администрация поселения

Программы

Основные разработчики - Администрации поселения

Программы

Цели и задачи Программы - целью сельской программы является создание

условий для эффективного развития местного

самоуправления в Высокском сельсовете.

Основные задачи Программы:

развитие нормативной правовой базы,

регулирующей вопросы муниципальной службы;

обеспечение взаимосвязи муниципальной службы

Администрации Высокского сельсовета;

создание единой системы непрерывного

обучения выборных должностных лиц местного

самоуправления и муниципальных служащих;

формирование эффективной системы управления

муниципальной службой

Важнейшие целевые - количество муниципальных служащих, прошедших

индикаторы и показатели переподготовку и повышение квалификации;

Программы количество муниципальных служащих, имеющих

высшее профессиональное образование;

количество разработанных и внедренных

модельных методик комплексной оценки

деятельности муниципальных служащих;

количество разработанных модельных методик

по проведению мониторингов по оценке

деятельности муниципальных служащих органов

местного самоуправления;

удельный вес должностей муниципальной

службы, для которых утверждены должностные

инструкции, соответствующие установленным

требованиям;

доля вакантных должностей муниципальной

службы, замещаемых на основе назначения из

кадрового резерва, от числа назначений

Сроки и этапы реализации - 1-й этап - 2013 - 2014

Программы 2-й этап - 2014 - 2015

[Перечень](consultantplus://offline/main?base=RLAW417;n=28409;fld=134;dst=100160) основных - программные мероприятия включают в себя

мероприятий Программы следующие направления:

разработка методических рекомендаций,

модельных правовых актов по вопросам

муниципальной службы;

организация обучения лиц, замещающих

выборные муниципальные должности,

муниципальных служащих на курсах повышения

квалификации и посредством проведения учебы

всех категорий должностных лиц муниципальной

службы;

участие в проведении консультационных,

информационно-практических семинаров и

"круглых столов" для лиц, замещающих

выборные муниципальные должности,

муниципальных служащих, обобщение опыта

работы по реализации федерального и

областного законодательства о муниципальной

службе;

обеспечения качественной подготовки,

переподготовки и повышения квалификации

выборных должностных лиц местного

самоуправления и муниципальных служащих; разработка модельных методик комплексной

оценки деятельности муниципальных служащих и

их внедрение;

мониторинг внутренних и внешних источников

формирования резерва муниципальных служащих;

повышение квалификации муниципальных

служащих, включенных в кадровый резерв

Медвенского района;

участие в ежегодном областном и районном

конкурсе «Лучший муниципальный служащий

Курской области"

Исполнители основных - Администрация Высокского сельсовета мероприятий Программы органы местного самоуправления (по согласованию)

Объемы и источники -общий объем финансирования Программы

финансирования Программы составляет 4,5 тыс. рублей, в том числе

в 2013 году – 1,0 тыс. руб.,

в 2014году – 1,5 тыс. руб.,

в 2015 году – 1,5 тыс. руб.;

Система организации - контроль за исполнением, качеством и сроками

контроля за исполнением реализации мероприятий Программы,

Программы своевременным представлением аналитической

информации о ходе ее выполнения осуществляет

Администрация Высокского сельсовета

Ожидаемые конечные - повышение эффективности и результативности

результаты реализации муниципальной службы;

Программы и показатели создание системы информационно-

эффективности реализации методического обеспечения органов местного

Программы самоуправления по вопросам развития и

реализации законодательства о муниципальной

службе;

подготовка,

переподготовка и повышения квалификации

выборных должностных лиц местного

самоуправления и муниципальных служащих;

уменьшение числа муниципальных служащих,

имеющих высшее профессиональное образование,

не соответствующее специализации замещаемой

должности муниципальной службы;

внедрение и совершенствование механизмов

формирования кадрового резерва, проведения

аттестации и ротации муниципальных служащих;

переподготовка и повышение квалификации 2

муниципальных служащих;

Характеристика проблемы, на решение которой

направлена Программа

Местное самоуправление представляет собой один из элементов политической системы современной России, обеспечивающих реализацию принципа народовластия. Будучи максимально приближенным к населению, оно является центральным звеном в механизме взаимодействия гражданского общества и государства.

Механизмом и инструментом реализации функций и задач органов местного самоуправления является муниципальная служба. В связи с этим развитие и совершенствование муниципальной службы является одним из условий повышения эффективности взаимодействия общества и власти.

Значительно расширены компетенция и возможности органов местного самоуправления. Однако результативная реализация новых полномочий органами местного самоуправления невозможна без укрепления их кадрового потенциала.

В соответствии с положениями законодательства, регулирующего вопросы прохождения муниципальной службы, на кадровые службы органов местного самоуправления возложена обязанность организации переподготовки (переквалификации) и повышения квалификации муниципальных служащих. На территории Высокского сельсовета проводятся мероприятия, направленные на повышение квалификации кадров органов местного самоуправления. Муниципальные служащие принимают активное участие в областных и районных информационно-методических семинарах, ежегодно согласно утвержденному плану, проводится обучение муниципальных служащих и выборных должностных лиц.

Для получения максимального результата от реализации федеральных, областных и муниципальных правовых актов, их верного соотношения необходимо постоянное, системное информационно-методическое обеспечение органов местного самоуправления по вопросам практического применения федерального и областного законодательства о муниципальной службе. В рамках данного направления большое значение приобретает взаимодействие органов местного самоуправления.

Одним из основных условий развития муниципальной службы является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава органов местного самоуправления, реализация которого тесно взаимосвязана с задачей по созданию и эффективному применению системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих.

Основой для решения данной задачи является постоянный мониторинг количественного и качественного состава муниципальных служащих, выполняемых ими функций, а также потребностей органов местного самоуправления в кадрах.

Одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления является подготовка кадров . Повышение уровня знаний и овладение профессиональными навыками муниципальных служащих оказывает непосредственное влияние на качество и эффективность принимаемых решений. В процессе реформирования и развития муниципальной службы поселения определены новые подходы к формированию кадрового состава муниципальной службы, конкретезированны квалификационные требования к должностям муниципальной службы, обеспечивается участие независимых экспертов в работе аттестационной комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов на муниципальной службе.

На территории поселения совместно с главой поселения и руководителями структурных подразделений формируется кадровый резерв, ведется реестр муниципальных служащих администрация поселения.

На сегодняшний день сложилась определенная система обучения и повышения квалификации муниципальных служащих. Переход на муниципальную службу с требованием обязательного высшего образования для всех должностей, начиная с ведущей группы и выше, стимулировал многих работников к повышению своего образовательного уровня.

Не менее важным направлением повышения квалификации муниципальных служащих являются целевые курсы и семинары по конкретным темам и вопросам, приоритетным направлением работы с кадровым составом муниципальной службы является организация дополнительного профессионального образования по вопросам профессионального развития муниципальных служащих.

В целях повышения результативности деятельности муниципальных служащих необходимо и в дальнейшем развивать систему обучения и повышения квалификации муниципальных служащих, хотя в данном направлении ведется определенная работа - сформирована на уровне района единая система профессионального обучения, повышения квалификации кадров органов местного самоуправления. Повышение квалификации муниципальных служащих на областном уровне должно осуществляться не реже одного раза в три года, то есть ежегодно на курсах повышения квалификации необходимо обучать муниципальных служащих. Общая численность муниципальных служащих в органах местного самоуправления 4 человека, квалификации необходимо ежегодно обучать не менее 2 муниципальных служащих.

В современных условиях развитие системы местного самоуправления и муниципальной службы осуществляется на основе комплексного подхода, это не только повышение образовательного и профессионального уровня муниципальных служащих, но и процедура аттестации, и система мероприятий по совершенствованию нормативной правовой базы, рациональное использование существующего кадрового потенциала, воспитание и подготовка нового.

В настоящее время остро стоит проблема соответствия муниципальных служащих квалификационным требованиям, установленным законодательством к замещаемым должностям муниципальной службы, в том числе по уровню профессионального образования. По состоянию на 1 января 2012 года из общего числа муниципальных служащих высшее образование имеют 2 человека, незаконченное высшее - 1 человек, среднее специальное – 1человек. На основании анализа состояния кадрового потенциала муниципальных служащих администрации можно сделать следующие выводы:

профессиональная подготовка муниципальных служащих характеризуется низким образовательным уровнем;

система повышения квалификации муниципальных служащих хотя и носит планомерный характер, но не является ведущим фактором в системе мотиваций муниципальных служащих;

не на должном уровне налажена работа с внутренним и внешним кадровым резервом муниципальных служащих;

по возрастному составу основная часть муниципальных служащих 3 человека находится в возрасте от 40 до 50 лет, а в возрасте свыше 50 лет 1 человек.

Вместе с тем, на состоянии муниципальной службы отражаются общероссийские тенденции, сложившиеся на современном этапе. Среди них:

низкий уровень доверия населения к органам местного самоуправления и, как следствие, снижение престижа муниципальной службы среди молодых специалистов;

утрата прежних норм морали и идеологического воздействия, регулировавших поведение работников органов государственной власти, органов местного самоуправления и ставивших барьеры на пути злоупотреблений;

недостатки в профессиональной подготовке и переподготовке муниципальных служащих;

отсутствие стабильности в структурах органов местного самоуправления;

длительное становление самой системы местного самоуправления как одной из основ конституционного строя, наиболее приближенной к населению;

отсутствие действенного общественного контроля за деятельностью муниципальных служащих.

Для преодоления указанных негативных тенденций необходимо обеспечить решение следующих проблем муниципальной службы:

недостаточного использования современных технологий управления персоналом;

низкой эффективности правовых и организационных мер контроля деятельности муниципальных служащих;

недостаточной эффективности кадровой политики в сфере муниципальной службы;

недостаточной ресурсной обеспеченности муниципальной службы;

повышения престижа муниципальной службы;

привлечения к муниципальной службе молодых инициативных специалистов, соблюдения эффективной преемственности кадров.

II. Основные цели и задачи Программы, сроки и этапы

ее реализации, а также целевые индикаторы и показатели,

характеризующие эффективность реализации Программы

Программные мероприятия направлены на решение задач, сориентированы на достижение цели.

Цель Программы - создание условий для эффективного развития местного самоуправления в поселении.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Развитие нормативной правовой базы, регулирующей вопросы муниципальной службы.

2. Обеспечение взаимосвязи муниципальной службы на уровне муниципального района и поселения.

3.Создание единой системы непрерывного обучения выборных должностных лиц местного самоуправления и муниципальных служащих.

4. Формирование эффективной системы управления муниципальной службой.

Программа носит долгосрочный характер и реализуется в 2013 - 2015 годах.

На первом этапе (2013 - 2014 годы) предстоит с учетом правоприменительной практики привести в соответствие нормативную правовую базу в сфере муниципальной службы.

На втором этапе (2014 - 2015 годы) - организовать методическую помощь муниципальным образованиям в развитии муниципальной службы, механизмы противодействия коррупции, осуществить анализ профессиональной подготовки муниципальных служащих.

Целевыми индикаторами и показателями Программы, характеризующими эффективность реализации программных мероприятий, являются:

количество муниципальных служащих, прошедших переподготовку и повышение квалификации;

количество муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование;

количество разработанных и внедренных модельных методик комплексной оценки деятельности муниципальных служащих;

количество разработанных модельных методик по проведению мониторингов по оценке деятельности муниципальных служащих органов местного самоуправления;

удельный вес должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям;

доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, от числа назначений.

[Прогнозируемые значения](consultantplus://offline/main?base=RLAW417;n=28409;fld=134;dst=100144) целевых индикаторов и показателей Программы представлены в приложении N 1 к настоящей Программе.

III. Перечень программных мероприятий, сроки

их реализации и объемы финансирования

Мероприятия, предусмотренные Программой, реализуются системно и непрерывно в течение всего срока действия Программы.

Мероприятиями Программы являются:

разработка методических рекомендаций, модельных правовых актов по вопросам муниципальной службы;

организация обучения лиц, замещающих выборные муниципальные должности, муниципальных служащих на курсах повышения квалификации;

организация и проведение консультационных, информационно-практических семинаров и "круглых столов" для лиц, замещающих выборные муниципальные должности, муниципальных служащих, обобщение опыта работы по реализации федерального и областного законодательства о муниципальной службе;

внедрение модельных методик комплексной оценки деятельности муниципальных служащих и их внедрение;

внедрение модельной методики по проведению мониторинга по оценке деятельности муниципальных служащих органов местного самоуправления;

мониторинг внутренних и внешних источников формирования резерва муниципальных служащих;

повышение квалификации муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв поселения;

участие в районном и в ежегодном областном конкурсе "Лучший муниципальный служащий Курской области".

[Перечень](consultantplus://offline/main?base=RLAW417;n=28409;fld=134;dst=100160) мероприятий Программы, а также информация о необходимых сроках и объемах их финансирования приведены в приложении N 2 к настоящей Программе.

IV. Ресурсное обеспечение Программы

Финансирование программных мероприятий будет осуществляться за счет средств районного бюджета и бюджета поселения.

2013 год – 1,0 тыс. рублей, бюджет поселения

2014 год – 1,5 тыс. рублей, бюджет поселения

2015 год – 1,5 тыс. рублей, бюджет поселения

Объемы финансирования мероприятий Программы по годам предполагается ежегодно уточнять.

[Ресурсное обеспечение](consultantplus://offline/main?base=RLAW417;n=28409;fld=134;dst=100181) Программы представлено в приложении N 3 к настоящей Программе.

V. Механизм реализации Программы

Программа реализуется в соответствии с [перечнем](consultantplus://offline/main?base=RLAW417;n=28409;fld=134;dst=100160) программных мероприятий, предусмотренных в приложении N 2 к настоящей Программе.

Исполнителями мероприятий Программы определены:

Администрация сельсовета, органы местного самоуправления (по согласованию).

Управление реализацией Программы осуществляется исполнителем-координатором Программы – Администрацией Высокского сельсовета.

Исполнитель-координатор Программы:

несет ответственность за реализацию и конечные результаты Программы, определяет формы и методы управления реализацией Программы, координирует работу исполнителей программных мероприятий;

ежегодно уточняет целевые индикаторы и показатели, механизм реализации Программы, состав исполнителей;

при необходимости вносит Главе Высокского сельсовета предложения о внесении изменений в действующую Программу или о досрочном прекращении или продлении срока ее реализации.

Координацию деятельности по реализации Программы и предусмотренных сельской программой мероприятий осуществляет Администрация сельсовета.

VI. Оценка социально-экономической эффективности Программы

Экономическая эффективность, результативность и социально-экономические последствия реализации Программы в большинстве своем зависят от степени достижения [целевых показателей](consultantplus://offline/main?base=RLAW417;n=28409;fld=134;dst=100144), представленных в приложении N 1 к настоящей Программе.

В ходе реализации Программы (2013-2015 годы) предстоит с учетом правоприменительной практики создать условия для развития муниципальной службы Медвенского района, организовать системное информационно-методическое обеспечение органов местного самоуправления по вопросам практического применения действующего законодательства о муниципальной службе, дальнейшее внедрение механизмов противодействия коррупции.

Реализация настоящей Программы позволит сформировать благоприятную среду (правовую, экономическую, организационную), обеспечивающую создание условий для развития муниципальной службы поселения.

Предлагаемые к включению в Программу мероприятия позволят решить задачи, направленные на достижение поставленных целей с учетом финансовых возможностей поселения, и достигнуть следующих положительных социально-экономических результатов:

повышение эффективности и результативности муниципальной службы;

создание системы информационно-методического обеспечения органа местного самоуправления по вопросам развития и реализации законодательства о муниципальной службе;

уменьшение числа муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование, не соответствующее специализации замещаемой должности муниципальной службы;

внедрение и совершенствование механизмов формирования кадрового резерва, проведения аттестации и ротации муниципальных служащих;

переподготовка и повышение квалификации 3 муниципальных служащих;

увеличение числа муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование;

разработка и внедрение модельной методики комплексной оценки деятельности муниципальных служащих;

разработка и внедрение модельной методики по проведению мониторингов по оценке деятельности муниципальных служащих органов местного самоуправления;

увеличение должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям;

увеличение вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, от числа назначений.

VII. Контроль за ходом реализации Программы

Общий контроль за исполнением Программы осуществляется Главой Высокского сельсовета в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации Высокского сельсовета Медвенского района. Координацию деятельности по реализации и текущий контроль за исполнением мероприятий Программы осуществляет исполнитель-координатор Программы –Администрация Высокского сельсовета.

Исполнители мероприятий Программы несут ответственность за их качественное и своевременное выполнение.

Администрации Высокского сельсовета ежегодно в срок до 15 января Главе Высокского сельсовета представляет информацию о ходе реализации Программы за отчетный год с оценкой эффективности реализации Программы.

Приложение N 1

к сельской целевой программе

"Развитие муниципальной службы

в Высокском сельсовете на 2013 - 2015 годы"

ПРОГНОЗИРУЕМЫЕ ЗНАЧЕНИЯ

ЦЕЛЕВЫХ ИНДИКАТОРОВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ СЕЛЬСКОЙ ВЕДОМСТВЕННОЙ ЦЕЛЕВОЙ

ПРОГРАММЫ "РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В ВЫСОКСКОМ СЕЛЬСОВЕТЕ

НА 2013 - 2015 ГОДЫ"

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Наименование индикаторов  и показателей целей и задач Программы | Единица  измере-  ния | Значения индикаторов и показателей Программы | | | | |
| до начала  реализации Программы | 1-й год  реализации Программы | 2-й год  реализации Программы | 3-й год  реализации Программы | За период  реализации Программы |
| Цель I. Создание условий для эффективного развития местного самоуправления в Курской области | | | | | | | |
|  | | | | | | | |
| Задача 2. Создание единой системы непрерывного обучения выборных должностных лиц местного самоуправления и муниципальных служащих | | | | | | | |
| 1. | Количество муниципальных служащих,  прошедших переподготовку и повышение  квалификации | человек | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 |
| 2. | Количество муниципальных служащих,  имеющих высшее профессиональное образование | человек | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| Задача 3. Формирование эффективной системы управления муниципальной службой | | | | | | | |
| 1. | Количество внедренных модельных методик комплексной оценки деятельности муниципальных служащих | единиц | 0 | 0 | 1 | 1 |  |
| 2. | Количество внедренных методик по проведению мониторингов по оценке  деятельности муниципальных служащих органов местного самоуправления | единиц | 0 | 0 | 1 | 1 |  |
| 3. | Удельный вес должностей муниципальной  службы, для которых утверждены  должностные инструкции, соответствующие  установленным требованиям | Проценты  (нарас-  тающим  итогом) |  |  |  |  |  |
| 4. | Доля вакантных должностей муниципальной  службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, от числа назначений | проценты (нарас-  тающим  итогом) |  |  |  |  |  |

Приложение N 2

к районной ведомственной целевой программе

"Развитие муниципальной службы

в Высокском сельсовете на 2013 - 2015 годы"

ПЕРЕЧЕНЬ

МЕРОПРИЯТИЙ СЕЛЬСКОЙ ВЕДОМСТВЕННОЙЦ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ

"РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В ВЫСОКСКОМ СЕЛЬСОВЕТЕ

НА 2013 - 2015 годы"

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п\п | Наименование цели,задачи, мероприятия | | Сроки  выполнения мероприятия | | Исполнители  мероприятий | Источники финанси- рования | Объемы финансирования  (в тыс. руб.) | | | | Ожидаемый  результат  (в натуральном  выражении -  целевые  значения) |
| Всего | в том числе по  годам: | | |
| 2013 | 2014 | 2015 |
| **Цель программы - создание условий для эффективного развития местного самоуправления в Высокском селсовете**  **Задача 1. Развитие нормативно-правовой базы Высокского сельсовета, регулирующей вопросы муниципальной службы** | | | | | | | | | | | |
| 1. | Участие в Разработке методических  рекомендаций, модельных правовых  актов по вопросам муниципальной  службы | | 2013 - 2015 гг. | Администрация  поселения | | бюджет поселения | за счет средств по основной деятельности | | | |  |
| **Задача 2. Создание единой системы непрерывного обучения выборных должностных лиц местного самоуправления и муниципальных служащих** | | | | | | | | | | | |
| 1. | Участие в организации обучения лиц, замещающих выборные муниципальные должности,  муниципальных служащих на курсах  повышения квалификации | 2013 - 2015 гг. | | Администрация  сельсовета | | Бюджет  поселения |  |  |  |  | Переподготовка  и повышение  квалификации   4 муниципальных  служащих |
| 2. | Участие в проведении  консультационных, информационно-  практических семинаров и  "круглых столов" | 2013 - 2015гг. | | Администрация  сельсовета | | Бюджет  поселения | за счет средств по основной деятельности | | | |  |
| 3. | Внедрение модельных методик  комплексной оценки деятельности  муниципальных служащих и их  внедрение | 2013 - 2015 гг. | | Администрация сельсовета | | Бюджет  поселения | за счет средств по основной деятельности | | | | Внедрение  модельных  методик |
| 4. | Внедрение модельной методики  по проведению мониторинга по  оценке деятельности муниципальных  служащих органа местного  самоуправления | 2013 - 2015 гг. | | Администрации поселения | | бюджет  поселения |  | | | |  |
| 5. | Участие в Мониторинге внутренних и внешних источников формирования резерва муниципальных служащих | 2013 - 2015 гг. | | Администрация  поселения | | бюджет поселения | за счет средств по основной деятельности | | | | Увеличение вакантных  должностей  муниципальной  службы, |
| 6. | Повышение квалификации  муниципальных служащих,  включенных в кадровый резерв  поселения. | 2013 - 2015 гг. | | Администрация  сельсовета | | бюджет поселения | за счет средств по основной деятельности | | | |  |
| 7. | Участие в проведении ежегодного районного и участие в областном конкурсе "Лучший муниципальный служащий Курской области" | 2013 - 2015 гг. | | орган местного  самоуправления | | бюджет |  |  |  |  |  |
|  | Всего по Программе |  | |  | |  | 4.0 | 1,0 | 1,5 | 1,5 |  |

Приложение N 3

к районной ведомственной целевой программе

"Развитие муниципальной службы

в Высокском сельсовете» на 2012 - 2014 годы"

РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

РАЙОННОЙ ВЕДОМСТВЕННОЙ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ "РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В ВЫСОКСКОМ СЕЛЬСОВЕТЕ НА 2012 - 2014 Г"

(тыс. рублей)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Источники финансирования,  направление расходов | Всего за  период  реализации  Программы | в т.ч. по годам | | |
| 2013 год | 2014 год | 2015 год |
| Всего | 4.0 | 1,0 | 1,5 | 1,5 |